Parte especial

Técnico de la Administración de la Seguridad Social

Tema 70: La aplicación de las normas. La jerarquía de las fuentes. Los principios de ordenación jerárquica. Principio de norma mínima, principio de norma más favorable, condición más beneficiosa. La interpretación. La integración del derecho del trabajo.

Colección Temarios, 2020

© Reservados todos los derechos de esta edición para SKR Preparadores S.L., 2020

Calle Covarrubias, 9, bajo izquierdo, 28010, Madrid

https://skr.es/

Queda rigurosamente prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación total o parcial de esta obra sin el permiso escrito de los titulares de los derechos de explotación.

1. LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS

Todo ordenamiento jurídico constituye la base de integración social de una determinada comunidad. Si bien, para que esto sea posible se requiere que la aplicación de las normas del ordenamiento jurídico responda a dos criterios:

- Una escala jerárquica, que se traduce en el denominado principio de seguridad jurídica.
- Principio de manifestación temporal, por virtud del cual, dentro del mismo grado, la norma más moderna deroga a la más antigua.

La Aplicación de la Norma Laboral se rige por las Reglas Generales de Aplicación del Derecho, pero existen peculiaridades.

En primer lugar, podemos citar las Fuentes del Derecho del Trabajo, que frente a otras ramas del Ordenamiento Jurídico tienen una peculiaridad esencial. Así como en Otros Sectores del Ordenamiento, las normas son exclusivamente de origen Estatal, en el Derecho del Trabajo existe una Nueva Fuente de producción de normas: la Autonomía Colectiva que se manifiesta en los Convenios Colectivos.

En segundo lugar, las Normas Laborales presentan otra característica, aunque no exclusivo del Derecho del Trabajo, que es el gran número de Disposiciones Laborales y el continuo sucederse de las mismas.

En tercer lugar, la Aplicación de las Normas en el ámbito del Derecho del Trabajo se encarga a Órganos Judiciales o Administrativos Especializados, como: 1) los Juzgados de lo Social, 2) el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y 3) otros Órganos de las CCAA.

Finalmente, podemos mencionar el principio de “norma más favorable”, que puede significar una alteración de la aplicación del rango jerárquico de las normas.

2. LA JERARQUÍA DE LAS FUENTES

El art. 3.1 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), contiene las Fuentes de la Relación Laboral:

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

> a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
>
> b) Por los convenios colectivos.
>
> c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
>
> d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

La Jerarquía de las Fuentes implica que las Normas de Rango Inferior deben respetar lo dispuesto por una Norma de Rango Superior, de manera que no podrán empeorar, pero si mejorar las condiciones.

Montoya Melgar considera que existe una pluralidad de fuentes del derecho laboral. Dichas fuentes son: el Estado en el ejercicio de su función normativa; las partes en el ejercicio de su actividad negocial mediante la conclusión de convenios y contratos; y las colectividades informales de las que emana la costumbre. Sin embargo, este esquema se ha vuelto más complejo con la proliferación de fuentes de derecho internacional con impacto sobre el derecho laboral interno.

A continuación, pasamos a desarrollar brevemente las fuentes del derecho laboral para posteriormente estudiar su jerarquización.

En el ámbito del **Derecho interno**, las fuentes del Derecho laboral son esencialmente tres:

- El poder normativo del Estado (a través de leyes y reglamentos).
- El poder normativo de las partes sociales (por vía negocial, a través del convenio colectivo).
- El poder normativo de las colectividades laborales, que da lugar a la costumbre.

La fuente principal del ordenamiento laboral, dotada de supremacía formal y material, es la propia **Constitución Española**. Tiene autentico carácter normativo y se configura como norma de normas, así como instrumento delimitador de las fuentes del Derecho. Los títulos competenciales sobre la materia, con incidencia directa sobre el sistema de fuentes del derecho laboral:

- El artículo **149.1.7 CE** atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre "legislación laboral". En el concepto de legislación laboral se incluyen la legislación sobre relaciones laborales individuales y colectivas, sobre empleo e inmigración, sobre procesos y procedimientos laborales y sobre seguridad e higiene. Por tanto, las CCAA cuentan únicamente con facultades de ejecución de la legislación.
- El artículo **149.1.17 CE** atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación básica y régimen económico en materia de Seguridad Social. En este ámbito, las CCAA estarán por tanto facultadas para dictar leyes y demás normas que desarrollen la legislación básica estatal.

Los distintos preceptos constitucionales que afectan al derecho laboral son:

A. Sección I del Capítulo II del Título I de la CE, "de los Derechos Fundamentales y de las Libertades Públicas". Son los que siguen:

- **Artículo 25.2 CE. Derecho al trabajo remunerado de los penados** en instituciones penitenciarias.
- **Artículo 28.1 CE**. **Libertad de Sindicación**. "Todos tienen derecho a sindicarse libremente..." Así, por primera vez en la historia del constitucionalismo español, se reconoce el derecho de sindicación como un derecho fundamental.
- **Artículo 28.2 CE**. **Derecho de Huelga**. "Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad".

El reconocimiento de este derecho se configura como un derecho fundamental, y se concreta en que constituye un medio para la defensa de los intereses laborales de los trabajadores.

B. Sección II del Capítulo II del Título I CE, "Derechos y deberes de los ciudadanos". Entre ellos encontramos:

- **Artículo 35 CE. Deber de trabajar y Derecho al trabajo**. "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre

elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. La Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores".

- **Artículo 37.1 CE. Derecho a la negociación colectiva**. "La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios".
- **Artículo 37.2 CE. Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo**. "Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La Ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad".

C. **Los principios rectores de la política social y económica parecen contemplados en el Capítulo III del Título I CE**. Muchos de ellos, aunque no se articulen como derechos individuales, tienen impacto sobre el marco normativo laboral. Destacan:

- **Artículo 40.1 CE. Derecho a una política orientada al pleno empleo**.
- **Artículo 40.2 CE. Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo y Derecho al descanso en el trabajo mediante la limitación de la jornada laboral, vacaciones periódicas retribuidas y promoción en centros adecuados.**
- **Artículo 41, 43 y 50 CE. Derecho a la Seguridad Social**.
- **Artículo 42 CE. Derecho a la protección de trabajadores españoles en el extranjero.**
- **Artículo 49 CE. Derecho a la protección social de disminuidos físicos, sensoriales o psíquicos.**

Las Leyes. Las "disposiciones legales del Estado" constituyen la primera fuente reguladora de las relaciones laborales enumerada en el artículo **3.1** ET. Tales normas, de conformidad con el **81** CE, serán orgánicas si desarrollan derechos fundamentales (como la huelga o la libertad sindical). Por su parte, se regularán mediante ley ordinaria otros derechos previstos en la CE sin el carácter de derechos fundamentales. Así, el RD Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del ET y el RD Legislativo 3/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Empleo, regulan el derecho de negociación colectiva, las medidas de

conflicto colectivo, la participación de los interesados en la Seguridad Social o como el derecho al trabajo, entre otros.

Reglamentos: Sobre la base del artículo 97 CE, que permite al Gobierno ejercer "la potestad reglamentaria de acuerdo con la Constitución y las leyes", en el ámbito laboral aparece la figura del reglamento, que está prevista en el ET para dictar:

- Condiciones de trabajo por rama de actividad cuando no hay convenio colectivo.
- Medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo y derechos.
- Obligaciones concernientes a la relación laboral, sin que puedan establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes que desarrollan.

La costumbre laboral: Prevista con carácter general en el artículo **1.4** del Código civil. En el ámbito laboral consiste en una norma "creadora e impuesta por el uso social". Su origen se encuentra fuera del poder del Estado, y debe distinguirse de los usos de empresa, consistentes en aquellas conductas de hecho o prácticas cuyo principal efecto es el de servir como medios probatorios.

La costumbre laboral se acepta como fuente de Derecho (artículo **3.1.d**) ET) cuando se prueba, y sus dos requisitos son: debe tratarse de una costumbre que exista a nivel local y que sea de carácter profesional. Actualmente constituye una fuente secundaria de derecho.

Derecho internacional: Las normas internacionales tienen una imperatividad que resulta condicionada por la voluntad de los Estados, es decir, tanto la conclusión como la ratificación de los acuerdos dotados de cierta supranacionalidad dependen del consentimiento del Estado en tanto que sujeto soberano y de derecho internacional público.

En este sentido, el artículo **94.1** CE señala que la prestación del consentimiento del Estado para obligarse por medio de Tratados o Convenios requiere la previa autorización de las Cortes Generales, en el caso de que dicho Tratado o Convenio afecte a los derechos y deberes fundamentales de los españoles.

Por su parte, el artículo **96.1** CE señala que "Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser

derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional".

El **art. 3.1 del ET** contiene una **relación jerarquizada de las fuentes del derecho laboral**:

- Disposiciones legales y reglamentarias del Estado. Recordemos que el 149.1.7 CE reserva al Estado la competencia normativa plena sobre legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por las CCAA.
- Convenios colectivos, cuya naturaleza y eficacia se regula por el Título III ET.
- Voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, sin que su contenido pueda establecer condiciones menos ventajosas para el trabajador que las previstas por Ley o convenio colectivo. Con ello se consagra el principio de indisponibilidad de los derechos del trabajador que se contemplen en una Ley o en un convenio, por lo que operan como derecho necesario.
- Usos y costumbres locales y profesionales. Sólo se aplican en ausencia de norma legal, reglamentaria, convencional o contractual.

Por su parte el **art. 3.2** señala que "las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar".

El conflicto entre normas.

El **art 3.3 de ET** indica que "los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables".

Algunas de las principales conclusiones que se derivan de este precepto son:

a) **El conflicto que se plantea entre dos normas de origen estatal**, prevalece la más favorable al trabajador, aunque sea de rango inferior. La determinación de la más favorable para el trabajador ha de hacerse comparando ambas normas en su conjunto y, si se trata de conceptos

cuantificables (por ejemplo los salarios) la comparación en su conjunto debe hacerse en cómputo anual.

b) **Conflicto se plantea entre una norma de origen estatal y otra de origen profesional (convenios colectivos).** En este caso también prevalece la norma más favorable al trabajador (determinándose de la forma anteriormente indicada), pero en todo caso respetando los mínimos de derecho necesario. Los mínimos de derecho necesario no son compensables, son inderogables, no pueden ser sustituidos.

Los mínimos de derecho necesario no están predeterminados por ninguna disposición, pero existe unanimidad en considerar como tales: el SMI, las vacaciones, la duración máxima de la jornada, el descanso semanal…

c) **Conflicto entre dos normas de origen profesional** (convenios colectivos). En este supuesto hay que aplicar la norma más favorable para el trabajador, apreciando en su conjunto y cuando sean conceptos cuantificables en cómputo anual. Esta situación puede darse por la "concurrencia de convenio".

Otros límites en la aplicación de las normas laborales.

Debemos tener presente, además, otros límites que inciden en la aplicación de las normas laborales. Las normas tienen una vigencia determinada, desde su entrada en vigor hasta la terminación de su vigencia o derogación. Pero en las normas laborales cabe hablar de situaciones excepcionales:

- Hay normas derogadas que mantienen su vigencia por razones de seguridad jurídica. Se regulan por las llamadas disposiciones transitorias que tratan de asegurar la continuidad entre una regulación y otra posterior.
- El art. 86.4 del ET que indica: "El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan".
- Además, también puede darse una retroactividad de las normas laborales. El art. 2.3 del Código Civil determina que: "Las leyes no tendrán efecto retroactivo, si no dispusieren lo contrario", en cambio en el derecho laboral, la disposición en contrario (la admisión de retroactividad), puede ser expresa o tácita. Un ejemplo de normas retroactivas son las normas que sean más favorables para el trabajador.

3. LOS PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN JERÁRQUICA.

En todos los Sectores del Ordenamiento Jurídico se presentan situaciones en las que resulta imprescindible Determinar cuál es la Disposición aplicable a determinados supuestos. Para ello, debemos acudir al: 1) Principio de Jerarquía Normativa y 2) Principio de Orden Normativo.

1) Principio de Jerarquía Normativa. Si existen varias Normas Vigentes aplicables, la preferencia de unas normas sobre otras se realiza en base al Principio de Jerarquía Normativa.

Lo podemos observar en el **art. 3.2 ET**: *"2. **Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán** con sujeción estricta al Principio de Jerarquía Normativa. (...)"*.

2) Principio de Orden Normativo. Implica que las Normas posteriores Derogan a las anteriores siempre que aquellas sean de Igual o Superior Rango Jerárquico. Criterio que hay que completar con lo que puedan disponer las Normas Transitorias de la Disposición Posterior, ya que, en su virtud, la Norma anterior puede ser mantenida Provisionalmente en vigor para Continuar regulando diversas situaciones.

4. PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA, PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE, CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Junto con algunos principios generales recogidos en la propia CE con incidencia en el ámbito laboral se encuentran algunos principios específicamente aplicables en el ámbito laboral que modifican la ordenación jerárquica:

- **Principio pro operario**: la norma laboral tiene como función proteger a los trabajadores, estableciendo límites a la libertad de contratación, dejando a un lado por la desigualdad existente y el principio liberal de la autonomía de la voluntad de las partes. Por ello, en el momento de aplicación de la norma, si ésta puede ser interpretada de diversas

maneras, el principio "pro operario" implica la elección de la interpretación más favorable al trabajador. Aunque no aparece expresamente recogido en el ordenamiento laboral, la jurisprudencia lo reconoce de manera consolidada.

- **Principio de norma mínima**: implica que, por consecuencia de la aplicación del principio pro operario no se podrán aplicar normas que supongan una minoración de los derechos de los mínimos de los trabajadores establecidos en normas de superior rango. Es decir, deben ser respetados todos y cada uno de los mínimos establecidos en la norma legal de derecho necesario

Este principio se aplica en los frecuentes casos de relación de complementariedad entre ley y convenio colectivo, al tratarse de una situación de suplementariedad o concurrencia no conflictiva de normas que da lugar a una superposición de regímenes en materia de condiciones de trabajo, debiendo mejorar la regulación precedente desde el punto de vista jerárquico. En otras palabras, el principio de norma mínima garantiza que cada norma relativa a condiciones de trabajo, debe tener en cuenta que las establecidas con tal carácter en las de rango superior son inderogables en perjuicio del trabajador.

Este principio de norma mínima no es aplicable a las relaciones entre ley y normas de rango reglamentario, bien por la reserva de ley existente sobre determinadas materias, así como también por la aplicación del principio de jerarquía normativa (art. **3.2** ET), que impide al reglamento regular una materia estableciendo condiciones contrarias a las establecidas en una norma de superior rango.

- **Principio de norma más favorable**: el presupuesto de hecho es la existencia de dos o más normas en vigor aplicables al mismo supuesto, es decir, un supuesto de antinomia en el ámbito laboral. Bajo este principio se seleccionará la que contenga disposiciones más favorables para el trabajador, con independencia de la relación de jerarquía entre ambas normas.

Este principio aparece en el propio **3.3** ET al señalar que "los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables". Por tanto, el legislador opta por una comparación global entre normas, y su ámbito de aplicación más relevante sería el relativo a la concurrencia de convenios colectivos.

Para seleccionar entre normas, independientemente de su rango, que contengan disposiciones más favorables para el trabajador, ha de tenerse

en cuenta que la/s normas menos favorables quedan postergadas en su aplicación, pero no eliminadas del ordenamiento. Para realizar la labor de comparación que nos indique la aplicación adecuada existen criterios como: encontrándose en estrecha vinculación con el principio de norma mínima que se ha descrito anteriormente. Mediante el mismo se soluciona el problema de la existencia de dos o más normas laborales vigentes que contemplan un mismo supuesto de hecho, aplicando en su conjunto, y si el tema es cuantificable en cómputo anual, la que sea más favorable para el trabajador.

1. Comparación en bloque, prefiriendo la que en bloque resulte más beneficiosa.
2. Selección de las disposiciones más favorables de cada una de las normas que se comparan.
3. Comparación parcial entre grupos homogéneos de normas.

- **Principio de condición más beneficiosa**: hace referencia al mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador, a pesar de la aprobación de una ulterior norma con condiciones menos favorables que las disfrutadas a nivel individual. Lo habitual es que se trate de situaciones personales incorporadas en el contrato de trabajo, o bien recogidos en pactos extraestatutarios. Sin embargo, la jurisprudencia matiza que la mera tolerancia empresarial en cuanto "dejación de derechos" no genera condiciones más beneficiosas y, por tanto, derechos adquiridos.

A su vez, a la hora de negociar un nuevo convenio colectivo, el **82.4** ET permite que las partes modifiquen los derechos reconocidos en un convenio previo, evitando así que se produzcan dos tipos de regulación sobre el mismo ámbito empresarial. Así, "el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio".

Los requisitos requeridos por nuestro ordenamiento para reconocer la *existencia de una condición más beneficiosa* son dos:

1. Las condiciones han de nacer del contrato, fruto de un pacto expreso o tácito, por el que se regirán.
2. Estas condiciones no han de ser menos favorables o contrarias a las establecidas en las disposiciones legales o convenios colectivos.

- **Principio de irrenunciabilidad de derechos**: el sentido protector de este principio implica que no pueden realizarse renuncias en perjuicio del trabajador. Se trata de un principio asentado en Derecho positivo a través del artículo **6.2** CC y del **3.5** ET. Según este último "los trabajadores no podrán disponer válidamente antes o después de su

adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario" y "tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo".

- **Principio de buena fe**, que se presume en las relaciones entre trabajadores y empresarios.

5. LA INTERPRETACIÓN

La Interpretación de las Normas Laborales sigue, en principio, los Reglas generales del art. 3.1 C. Civil:

1. Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas

Como segundo Criterio de Interpretación, rige el Principio de "In Dubio Pro Operario", según el cual: "de entre 2 o más sentidos de la norma ha de acogerse aquel que en cada caso resulte más conveniente para el trabajador".

Aplicación e interpretación del convenio colectivo, art. 91 ET:

1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos.

Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.

5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

Por último, debemos hacer referencia al valor de la Jurisprudencia en la medida en que, como destaca la Doctrina: “la interpretación jurisprudencial de la ley se incorpora a la misma como un todo inseparable, creando la expectativa de que los casos futuros serán resueltos por cada tribunal en el mismo sentido que las anteriores”.

6. LA INTEGRACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Como Regla General, también aplicable en el Ámbito Laboral, el **art. 4.3 C. Civil**:

3. Las disposiciones de este Código se aplicarán como supletorias en las materias regidas por otras leyes

Esta Supletoriedad se manifiesta con especial intensidad respecto del Contrato Individual de Trabajo, en cuyo campo pueden actuar los preceptos que regulan el: 1) Contrato de Arrendamiento de Servicios, 2) el Contrato de Arrendamiento en general, 3) la Teoría General de los Contratos y 3) Teoría General de las Obligaciones. Pero en todo caso, es necesario que no exista Norma Laboral.

Los Principios Generales del Derecho también son Fuente Supletoria, conforme al **art. 1.4 C. Civil**:

4. Los principios generales del derecho se aplicarán en defecto de ley o costumbre, sin perjuicio de su carácter informador del ordenamiento jurídico.

Finalmente, podemos mencionar la Analogía, contenida en el **art. 4.1 C. Civil**:

1. Procederá la aplicación analógica de las normas cuando éstas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón.